

lei foi bem aplicada e trouxe benefícios para os que optaram pelo seu procedimento, levando-os a uma solução mais rápida de seus litígios, devido ao elevado cunho social de que se reveste a Lei nº 9.957/2000.

Finalmente, resta-nos, tão somente, depois desse breve apêndice sobre alguns aspectos que reputamos serem polêmicos no procedimento sumaríssimo, oferecer um voto de louvor aos Juízes do Trabalho titulares de Varas e Substitutos, que, apesar das inúmeras dificuldades, durante esses dois anos de existência da Lei nº 9.957/2000, e da notória sobrecarga de serviço, vêm empreendendo esforço para que a nova lei viabilize-se e não seja de rara aplicação como a dos feitos de alçada (Lei nº 5.584/70) e reivindicar aos demais operadores do direito a decência e erradicação das frívolas e letárgicas posturas arraigadas por anos e anos a fio, excepcionando, assim, ainda mais, as pioneiras inovações introduzidas com espírito empreendedor e intrépido, porém, precavido do procedimento sumaríssimo.

Assim, não temos dúvidas de que o intuito do legislador surtirá o devido efeito, concederá ao processo do trabalho suas principais características, isto é, ser informal, célere e gratuito, pois só dessa forma é que realmente serão cumpridos os ideais de uma autêntica justiça social.

O PORTADOR DE DEFICIÊNCIA E A CIDADANIA

Alessandra Cabral Meireles (*)

Karla Cabral Maciel (*)

Introdução

O Trabalho de Pesquisa reconstitui o percurso histórico de evolução dos direitos dos portadores de deficiência, que se iniciou em 1948, através da Declaração Universal dos Direitos do Homem (aprovada pela ONU), e inspirou como lema deste milênio “A igualdade de oportunidades”.

Discute o comportamento da sociedade para com aqueles considerados “diferentes” e, principalmente, suas possibilidades de trabalho nesta era globalizada, onde o desemprego estrutural afeta a todos, sem distinção.

Apresenta também, as muitas nomenclaturas, conceitos doutrinários e legislativos referentes à pessoa portadora de deficiência, bem como as categorias de deficiências; aborda o tratamento do tema em questão no Direito Estrangeiro, nas Constituições de diversos países que versam a respeito da inclusão do deficiente no mercado de trabalho, destacando, ainda, Normas Internacionais, Constituição Federal

Brasileira e Legislações Ordinárias que possuem referências à proteção das pessoas portadoras de deficiência e à proibição das práticas discriminatórias contra estes cidadãos na relação laboral, demonstrando como este processo deve ser feito no âmbito da administração direta e indireta e na iniciativa privada.

Explicita as diversas formas de efetivar a execução das leis de proteção aos direitos dos deficientes, podendo ser através de denúncias ao Ministério Público, quando se tratar de interesses coletivos e difusos; ou aplicando-se os remédios jurídicos cabíveis, a que o portador de deficiência poderá lançar mão quando se tratar de direitos individuais.

Desse modo, o Trabalho de Pesquisa busca melhor esclarecer os aspectos que envolvem os direitos das pessoas portadoras de deficiências, analisar suas oportunidades de trabalho e proceder a uma breve sistematização das normas que regulam a coibição às práticas discriminatórias.

(*) Alessandra Cabral Meireles e Karla Cabral Maciel são Bacharéis em Direito e Especialistas em Direito do Trabalho

1 - Uma Perspectiva Histórica da Conquista dos Direitos dos Portadores de Deficiência

Em 10 de dezembro de 1948, na cidade de Paris, foi realizada a Assembléia Geral das Organizações das Nações Unidas - ONU, onde foi aprovada a Declaração Universal dos Direitos do Homem, passando então a ser conhecido o direito humano, também chamado de direitos de cidadania.

Esta Declaração, pela primeira vez, deu notável ênfase tanto aos direitos políticos e civis quanto aos direitos sociais, pelo que tornou-se, em verdade, a maior fonte de inspiração para o desenvolvimento dos direitos humanos nas décadas seguintes.

Em todos os países, os direitos de cidadania decorreram de lutas políticas e sociais árduas, processos longos, sendo, frutos de sofrimentos decorrentes de vitórias e derrotas, derivadas da necessidade de se firmarem contra outros interesses já existentes na sociedade. Faz-se mister que a sociedade esteja realmente disposta a burlar os percalços, e passe a travar uma luta democrática para aquisição e manutenção de direitos aos portadores de deficiência.

Foi estabelecido através das Declarações que enfatizam os direitos civis e políticos que os cidadãos têm direitos e, em consequência, os governos são obrigados a garanti-los.

Os inúmeros levantes sociais ocorridos na Europa no século XIX iniciaram a conquista dos direitos sociais, que se fortaleciam com as idéias socialistas, com os

operários, ao passo que as economias se industrializavam e a população urbana crescia. Os Estados, então, lançavam as primeiras medidas de proteção social devido ao aumento do poder político e social dos trabalhadores, que pressionavam e almejavam por direitos trabalhistas e sociais.

Correspondem aos direitos sociais o *Welfare State* ou o Estado do Bem-Estar Social, que é uma designação utilizada para o conjunto de políticas e serviços sociais voltados para apoiar os indivíduos e as famílias no enfrentamento das situações de risco social. Estas políticas e serviços são: a seguridade social, representada pela saúde, previdência social (aposentadorias e pensões) e assistência social; educação, habitação, etc. A seguridade social tem por fim desenvolver laços de solidariedade, com o objetivo de superar a visão tradicional de organização de tais políticas com base em formas de seguro social.

Em meados do século XIX, as pessoas portadoras de deficiência viviam às margens da sociedade, abandonadas ou encarceradas, não existindo nenhuma política pública que fosse voltada a sua assistência. Por isso, as demais pessoas não sentiam pena ou davam algum tipo de tratamento especial a estes excluídos.

Ao final deste mesmo século, com o início das práticas de proteção sociais, a sociedade começa a ter um sentimento de solidariedade em relação aos portadores de deficiência, que passam aos cuidados de instituições religiosas sob o regime de clausura e internações.

A partir do século XX, com o avanço das ciências, os portadores de deficiência são tratados como pessoas que possuem problemas e merecem cuidados especiais, mas, apesar de estudadas, permanecem, ainda, separadas da sociedade.

No fim dos anos 50, os movimentos de minoria avançaram e obtiveram ganhos reais quanto à inserção social e econômica desses grupos, surgindo, assim, o paradigma integracionista. Nos anos 80, cria-se um novo conceito, o de inclusão social, de que podemos citar como exemplo a concepção dos equipamentos urbanos, com base em padrões que atendam à diversidade das pessoas que compõem uma sociedade.

A ONU e, principalmente, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, tiveram papéis fundamentais para impulsionar o surgimento e crescimento dos direitos sociais.

Na data de 1955, a OIT, em Conferência Geral, lançou a Recomendação nº 99 sobre a “Reabilitação das Pessoas Portadoras de Deficiência”. Em seguida, em 1958, lançou a Convenção nº 111 sobre “Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão”, abordando o problema dos portadores de deficiência em relação ao trabalho e propondo a abolição de qualquer situação que diminuísse à igualdade de oportunidades.

Porém, apesar de todas essas Declarações, o reconhecimento de tais direitos pelas Constituições dos diversos países só ocorreu a partir da década de 70, como é o caso de Portugal (1976), da Espanha (1978) e da China (1982), havendo ainda Constituições que não trazem nenhum artigo tratando do deficiente, como é o caso do Japão (1946), Cuba (1976) e França (1958).

No Brasil e em outros países da América Latina, os direitos sociais se desenvolveram mais lentamente e de forma desigual. Foi a Constituição de 1967 que assegurou aos deficientes a melhoria da sua condição econômica e social e a Constituição de 1988 reforçou ainda mais este ideal através de ações governamentais concretas aos pressupostos do modelo integracionista da deficiência.

Nos anos 50, a ação governamental limitava-se à concessão de aposentadoria por invalidez pelos Institutos de Aposentadoria e Pensão – IAPs, inércia que impulsionou a sociedade a se organizar em grupos, como a Associação de Amparo à Criança Defeituosa em São Paulo (1952), que era gerida totalmente fora do âmbito estatal.

Com a constituição do Instituto Nacional de Previdência Social – INPS, o governo expandiu suas ações a um contingente maior de pessoas, e, com isso, em 1959 surge o primeiro serviço de reabilitação física.

Em 1969, a Emenda Constitucional nº 1, garantiu pela primeira vez a proteção específica aos excepcionais. Como consequência, a Emenda Constitucional nº 12, em 1978, garantiu a proteção aos cidadãos portadores de deficiências no que diz respeito à melhoria da condição social e econômica dos deficientes, mediante a educação especial e gratuita, a reabilitação, a proibição de discriminação e o acesso a edifícios e logradouros públicos.

No ano de 1981, passou a ser celebrado o Ano da Pessoa Portadora de Deficiência, oportunidade que ocasionou a discussão do conceito de inclusão e integração, demonstrando, desta maneira, o paternalismo da ação governamental e das instituições filantrópicas.

Ainda na década de 80, surgiram várias entidades representativas e organizações não-governamentais, todas buscando uma mudança de postura da sociedade em relação aos portadores de deficiência.

Atualmente, as ações referentes à integração das pessoas portadoras de deficiência, no âmbito do Governo Federal, estão sob a coordenação da Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE, sendo esta subordinada à Secretaria de Direitos da Cidadania do Ministério da Justiça.

A despeito de tantos avanços, necessita-se ainda de uma atuação mais firme por parte dos governantes para que os direitos dos portadores de deficiência sejam realmente garantidos, mantidos e efetivamente executados.

2 - A Sociedade e as Pessoas Portadoras de Deficiência

As inseguranças do trabalho, geradas em nome de uma suposta modernidade com o advento da globalização (insegurança na contratação, aumento do desemprego, redução dos postos de trabalho formal, subcontratação, etc), representam um retorno à barbárie.

O atual estágio do Direito do Trabalho é marcado por fenômenos diversos que sobre ele tem representado forte impacto, tais como a flexibilização, a globalização da economia, a terceirização e o extraordinário desenvolvimento tecnológico.

A liberalização do comércio e a abertura dos mercados nacionais têm produzido o acirramento da concorrência. A super exploração do trabalho é, cada vez mais, um instrumento dessa disputa.

Essas condições de trabalho estão no cerne das questões que hoje permeiam o mundo do trabalho e, por conseguinte, o Direito do Trabalho. Os portadores de deficiência tornam-se vítimas fáceis, neste contexto dramático de crise da economia capitalista.

A ONU estima em 10% o número de pessoas portadoras de deficiência para todos os países desenvolvidos e em desenvolvimento, o que leva à conclusão de que, no Brasil, cerca de 15 a 16 milhões de pessoas portam algum tipo de deficiência.

Durante muito tempo, as pessoas portadoras de deficiência estiveram em situação de manifesta sujeição, o que chegou a criar até, condição de marginalidade. O movimento reivindicatório teve início, quando começou seu processo de autovalorização e elas passaram a se reconhecer como integrantes de um grupo.

Ao término do século XX, porém, a pessoa portadora de deficiência ainda se encontrava em situação inferiorizada em relação à pessoa sem qualquer limitação – dita “normal” – dentro da nossa sociedade. Afinal, são incontestáveis os anos em que a pessoa portadora de deficiência foi excluída do quadro social, após confinamento em instituições e hospitais, não sendo admissível agora a sua segregação por conta da precarização das relações trabalhistas, devido a uma globalização feita de forma perversa e desumana para todos; ou, ainda, pelo simples preconceito que engloba toda a sociedade.

A globalização não beneficia a todos de maneira uniforme. Uns ganham muito, outros ganham menos e outros perdem. Na prática, exige menores custos de produção e maior tecnologia. A mão-de-obra menos qualificada é descartada. O resultado mais assustador de todo este contexto é o crescimento extraordinário do desemprego.

Como se não bastasse o preconceito, torna-se difícil, em meio a tantos obstáculos, atingir uma “equiparação de oportunidades”, defendendo a plena participação das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho.

Como fica claro, a deficiência existe para milhões de brasileiros, e o preconceito e a discriminação se arrastam desde os primórdios da existência humana, somando-se a tudo, as dificuldades geradas pelas transformações advindas da globalização, que criam um quadro assustador para as pessoas portadoras de deficiência.

Durante muito tempo as pessoas portadoras de deficiência encontraram-se em posição de inferioridade em relação à sociedade, vivendo, inclusive, à margem desta. Suas dificuldades foram ignoradas, predominando sempre a exclusão e a discriminação.

A época de maior discriminação em relação aos portadores de deficiência ocorreu no século XIX, com o surgimento do movimento eugenista, que defendia a reprodução de pessoas bem dotadas e visivelmente perfeitas, com a finalidade de proibir a reprodução de pessoas portadoras de deficiência. Ocorreu então, o surgimento das Leis Eugênicas, que foram abraçadas por estados norte-americanos e alguns países da Europa. Tais leis tratavam da esterilização obrigatória dos portadores de doenças e deficiências hereditárias.

Ao final do século XX, a partir da década de 70, começou a ocorrer suaves transformações, no sentido de integrar socialmente o deficiente. Porém, tornou-se mais forte esta corrente a partir da década de 80, com o surgimento da luta pelos direitos da pessoa portadora de deficiência e a busca da sua inclusão social. O ano de 1981 foi declarado Ano Internacional dos Portadores de Deficiência, em campanha realizada pela ONU, e nele foi desenvolvido o Programa de Ação Mundial para Pessoas com Deficiência, que destacava os direitos sociais destas pessoas, e a busca por melhores condições de vida e oportunidades iguais.

Para se ter a noção de cidadania, faz-se mister reconhecer a existência das diferenças sem preconceito. As políticas sociais devem trabalhar em prol da inclusão de todas as pessoas que possuam qualquer tipo de deficiência. Não se levanta a bandeira da concessão de privilégios para essas pessoas, mas sim, trata-se de promover a equiparidade de oportunidades para que possam desenvolver suas potencialidades próprias e também gozar seus plenos direitos. Torna-se necessário uma atenção especial por parte dos Governos ao realizarem políticas sociais para que estas possam alcançar a todos os seguimentos da sociedade e garantir os direitos específicos de cada grupo.

Fala-se em políticas compensatórias, definindo-se direitos sociais específicos e especiais, e que, caso não haja esta possibilidade, as pessoas portadoras de deficiência continuarão excluídas do exercício de seus direitos.

O estilo de organização da sociedade impõe inúmeras barreiras culturais que necessitam ser modificadas, a fim de assegurar a igualdade de possibilidades a todos os cidadãos. Na verdade, a efetivação dos direitos sociais é muito demorada. Para que esta dificuldade seja superada, torna-se imprescindível uma radical mudança de atitude tanto da sociedade como do portador de deficiência, e, justamente por tratar-se de uma questão cultural, estas mudanças ocorrem de maneira lenta e com o dispêndio de muito esforço. Apesar de ter sido iniciado um processo de “civilização”, percebe-se, no entanto, que ainda há muito trabalho para que este se complete.

Deve-se salientar também, que os portadores de deficiência não se limitam a um grupo específico, distribuem-se como homens, mulheres ou crianças, idosos ou jovens, nas diversas classes sociais e diferentes regiões, não devendo por isso ser rotulados pela deficiência que possuem.

Como disse Maior (1998, p. 18):

“Podem estar incluídos no universo das pessoas portadoras de deficiências homens ou mulheres de qualquer faixa etária, de qualquer raça ou etnia, de qualquer religião ou que tenham nascido deficientes ou que tenham adquirido a deficiência durante a vida. Portanto, o contingente de pessoas portadoras de deficiência é heterogêneo, e representa a única minoria social à qual qualquer um poderá, em alguma ocasião, pertencer. A existência de pessoas portadoras de deficiência reflete simplesmente uma consequência da fragilidade da vida humana.”

Milhares são os fatores que levam à deficiência, sendo que o maior deles é a desnutrição durante a gravidez, que ocasiona a má formação do feto e a subnutrição

durante os primeiros anos de vida. Porém, não são apenas estes, existem portadores que adquirem a deficiência durante a vida, como, por exemplo, através da guerra, que traz como consequência um número alarmante de mutilados; a violência de uma maneira geral; os acidentes de trânsito; os acidentes de trabalho; as drogas, por meio do alcoolismo e da toxicomania; e também as doenças da pobreza, como a desnutrição, que são causadas pelas más condições de vida.

As doenças da fome, como a dengue, meningite, cólera e hanseníase, disseminadas pela falta das mínimas condições de saneamento básico, também são geradoras de um número alto de deficientes.

Vale ressaltar, a falta de moradia digna, problema que aflige milhões de brasileiros que alimentam o sonho da casa própria, retrata que as pessoas não possuem a menor infra-estrutura nesta questão, e moram em locais em situação de total abandono.

Percebe-se que muitas das causas das pessoas portadoras de deficiências são problemas de saúde pública que devem ser tratados e encarados com muita seriedade.

Logo, quando se fala em prevenir a deficiência, obrigatoriamente fala-se em uma melhor qualidade de vida para o deficiente, o que apenas ocorrerá se houver uma ação governamental séria que combata a miséria no país.

São de vital importância as estatísticas que demonstram o grande número de deficientes. A Organização Mundial da Saúde realizou um censo onde demonstra que 10% da população mundial é portadora de deficiência, sendo: 5,0% mental, 2,0% física, 1,5% auditiva, 1,0% múltipla e 0,5% visual.

Segundo esta Organização, quanto maior o nível de pobreza maior são os fatores que geram as deficiências. Explicita também, que a situação torna-se ainda mais triste nos países subdesenvolvidos, onde este percentual emerge para 15 ou 20%.

No Brasil, os dados em relação ao número de deficientes são insuficientes para que se possa fazer um diagnóstico preciso sobre eles.

Mas esta falta de informação não é um problema somente do Brasil. Na data de 1990, foi realizada em Washington a XXIII Conferência Sanitária Pan-americana, onde se verificou que em muitos países das Américas, as políticas governamentais baseavam-se em informações irreais.

Há inúmeras barreiras que dificultam a equiparação entre as pessoas portadoras de deficiência e as demais, entre elas: arquitetônicas, como vias, prédios, meios de transporte; e de ordem cultural, como as regras de acesso ao serviço social, à educação, ao trabalho, entre outras.

Infelizmente, são inúmeras as práticas sociais contrárias à efetivação dos direitos e das necessidades especiais dessas pessoas. A sociedade tem como idéia pregar a fraternidade, mas a prática demonstrada não é bem essa, já que as pessoas, de modo geral, ignoram tudo que fuja ao padrão considerado normal, condenando à invisibilidade tudo aquilo que é diferente. Além disso, têm o hábito de estigmatizar, ou seja, marcar ostensivamente de forma infame quem é diferente, trazendo consequências graves como o isolamento aos estigmatizados, que assim se sentem inferiores, incapazes e anormais. Tais

atitudes refletem a omissão da sociedade diante dos problemas vividos pelos portadores de deficiência.

Torna-se imprescindível uma mudança de postura, com a participação dos cidadãos nas decisões e ações que, na sociedade e no Estado, delimitam os rumos e o modo de vida de todos. Em especial, a participação efetiva das minorias e de suas entidades representativas, para que possam assegurar a prática dos direitos ora pleiteados, combatendo a massificação que despreza a autonomia individual e grupal, fazendo com que cada um reconheça o outro, trabalhando por alternativas que considerem a humanidade das pessoas.

Deve, ainda, haver a garantia da igualdade com o significado de oportunidades iguais de acesso a todas as condições construídas pela sociedade, com total liberdade para que as pessoas portadoras de deficiência tenham livre decisão sobre sua integração física, social e econômica.

Para que todas essas idéias sejam realmente efetivadas, é condição *sine qua non* a solidariedade, no sentido mais sublime da palavra, constatando-se que as pessoas não podem ser felizes sem que os outros também o sejam.

3 - Conceito da Pessoa Portadora de Deficiência

A doutrina tem tratado do tema das pessoas portadoras de deficiência de forma pouco freqüente. Não há uniformidade de nomenclatura, utilizando-se os termos ou expressões “deficiente”, “excepcional” ou “pessoas portadoras de deficiência”.

Apesar da variedade terminológica que era aplicada constitucionalmente (era excepcional, posteriormente adotou-se deficiente), a expressão vigente na Constituição de 1988 é “pessoas portadoras de deficiência”.

A posição da doutrina muitas vezes se confunde. Gonçalves (1976, p. 3.495/505), por exemplo, define o termo “excepcional” como sinônimo de pessoa portadora de deficiência: “*desvio acentuado dos mencionados padrões médios e sua relação com os desenvolvimentos físicos, mentais, sensoriais ou emocionais, considerados esses aspectos do desenvolvimento separados, combinados ou globalmente*”.

Ao comentar a Constituição Federal de 1967, Miranda (1972, p. 333) assim se referiu ao termo “excepcional”: “*excepcional esta aí, por pessoas que, por faltas ou defeitos físicos ou psíquicos, ou por procedência anormal (nascido, por ex., em meio social perigoso), precisam de assistência*”.

Já Gonçalves Filho (1983, p. 747), define o termo “deficiente” ao comentar a Emenda 12 a Constituição de 1967: “*beneficia este artigo os deficientes. Quer dizer, todos aqueles que estejam privados da condição física e mental, reconhecida como normal no homem. Nota-se que o termo deficiente não pode designar senão os que estão aquém da normalidade*”.

Em relação ao conceito da pessoa portadora de deficiência nas legislações existentes destacamos as mais importantes:

A Reconvenção nº 99, aprovada em 25/06/55, foi o primeiro instrumento da OIT a estabelecer um conceito da pessoa portadora de deficiência, conceito este repetido na Recomendação nº 168, de 1983; aprimorado na Convenção nº 159, de 1983; e ratificada pelo Brasil em 1990.

Segundo a Convenção supracitada, portador de deficiência é *“toda pessoa cuja perspectiva de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada”*.

A Declaração dos Direitos dos Deficientes, adotada pela Assembléia Geral da ONU, através da Resolução nº 3.447, de 09 de dezembro de 1975, dispõe no seu artigo 1º: “o termo **deficiente** designa toda pessoa em estado de incapacidade de prover por si mesmo, no todo ou em parte, as necessidades de uma vida pessoal ou social normal, em consequência de uma deficiência congênita ou não de suas faculdades físicas ou mentais”.

A Lei nº 7.853/89, embora tenha disposto sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração e a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE, dentre outras providências, não teceu qualquer definição.

Por sua vez, o Decreto nº 914 de 06/09/1993, que instituiu a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, em seu artigo 3º, considera portador de deficiência aquele que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Vale ressaltar a classificação estabelecida pela Câmara Técnica sobre Reservas de Vagas do CORDE, já ratificada pela Organização Mundial de Saúde – OMS, que enquadra como tipos de deficiência as seguintes categorias:

- *Deficiência Física*: traduz-se como alteração completa ou parcial de um ou mais seguimentos do corpo humano, tendo como consequência o comprometimento da função motora (tetraplégica, paraplegia, hemiplegia e outras);

- *Deficiência Sensorial*: pode ser auditiva ou visual. A primeira inclui as disacusias leves, moderadas, severas e profundas, implicando em perda moderada, severa ou profunda; a segunda é a perda ou redução da capacidade visual em ambos os olhos em caráter definitivo e que não possa ser melhorada ou corrigida com uso de lentes e tratamento clínico ou cirúrgico;

- *Deficiência Mental*: refere-se a padrões intelectuais reduzidos, apresentando comprometimento de nível leve, moderado, severo ou profundo e inadequação no comportamento adaptativo, tanto maior quanto o grau de comprometimento (dificuldades cognitivas);

- *Deficiências Múltiplas*: refere-se à concomitância de duas ou mais deficiências, que se manifestam em uma mesma pessoa.

Acrescenta-se como complementação a esta classificação, outra apresentada pela Organização Mundial de Saúde onde se diferencia deficiência de incapacidade e desvantagem:

- *Deficiência*: representa qualquer perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica;

- *Incapacidade*: é qualquer redução ou falta (resultante de uma deficiência) de capacidades para exercer uma atividade considerada normal para o ser humano;

- *Desvantagem*: limitação, resultante de uma deficiência ou incapacidade, que dificulta ou impede o desempenho de uma atividade considerada normal para o indivíduo em relação à sua idade, sexo, ou a fatores sociais e culturais.

O Decreto regulamentado nº 3.298/99, embasado na conceituação supracitada, adotada pela OMS, também estabeleceu os conceitos de deficiência, deficiência permanente e incapacidade, e preferiu focar as categorias de deficiências (física, auditiva, visual, mental e múltipla) para, a partir daí, por enquadramento, identificar a pessoa considerada portadora de deficiência.

Com efeito, a síncope da conceituação e caracterização de pessoa portadora de deficiência, sob esta ótica, está, inextricavelmente, associada ao conceito expedido pelo artigo 1º da Convenção de nº 159 da OIT, bem como vinculado à caracterização técnica elaborada pelo Decreto nº 3.298/99.

A finalidade em apresentar estes conceitos se deve à necessidade de entender claramente como a deficiência se mostra em nossa rotina, de forma marcante, atingindo um contingente populacional significativo e possibilitando a utilização dos termos apropriados a cada situação, evitando a utilização errônea de termos genéricos, que corroborem os preconceitos.

Conclui-se, assim, com base nos citados instrumentos normativos, que pessoa portadora de deficiência é toda aquela que sofreu perda, ou possua anormalidade, de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que venha a gerar uma incapacidade para o desempenho de atividades dentro do padrão considerado normal para o homem, podendo a gênese estar associada a deficiências físicas, sensoriais ou mentais, quer permanentes, quer temporárias.

4 - O Tema em Questão no Direito Estrangeiro

No tocante à proteção de direitos e à proibição de qualquer tipo de discriminação ao trabalho da pessoa portadora de deficiência, observa-se que muitos pontos são similares entre os países.

Em Portugal, a Constituição Federal de 1976 dispõe como dever do Estado realizar política nacional de prevenção e tratamento, reabilitação e reintegração social dos deficientes, assegurando-lhes o exercício efetivo dos direitos reconhecidos e atribuídos aos cidadãos como um todo, explicitamente o Direito do Trabalho.

O Decreto-lei português de nº 40, de 25/01/1983, que trata sobre o acesso ao trabalho, dispõe sobre emprego protegido, podendo este ser prestado em centros próprios ou no domicílio da pessoa deficiente, visando à passagem, quando possível, para um emprego nas mesmas condições da pessoa normal. Vale ressaltar que em Portugal não

existe um sistema próprio de cotas, apenas as medidas são dirigidas para alavancar o emprego dos portadores de deficiência.

Na Espanha, a Constituição Federal de 1978, em seu art. 9º, item 2, estabelece que o governo deve promover as condições para liberdade e igualdade do indivíduo, removendo os obstáculos que servem de empecilho e dificultam a participação de todos na vida política, econômica, cultural e social.

Tratando-se do acesso ao trabalho, o Real Decreto espanhol de nº 1.451/1983, em seu art. 4º, estabelece que as empresas públicas e privadas com mais de 50 trabalhadores fixos deveram contratar 2% ou mais de trabalhadores portadores de deficiência. Afirma ainda, em seu art. 6º, que “nas Convenções Coletivas, as partes poderão estabelecer os postos de trabalho reservados às pessoas portadoras de deficiência”. O citado Decreto foi ratificado pela Disposição Adicional 39 da Lei nº 66, de 30/12/1997.

A Constituição da Republica Italiana, de 27/12/1947, em seu art. 38, terceira parte, estabelece que “os incapazes e as pessoas portadoras de deficiência possuem direito à educação e ao encaminhamento profissional”.

Referente ao acesso ao trabalho, vale citar o artigo 3º e itens da Lei Italiana de nº 68, de 1999, que estabelece que os empregadores públicos e privados deverão contratar pessoas portadoras de deficiência, proporcionalmente a 7% do numero de trabalhadores, no caso de empresas com mais de 50 trabalhadores; 2 trabalhadores, no caso de empresa com 36 a 50 trabalhadores; 1 trabalhador, se possuir entre 15 a 35 trabalhadores.

Ainda relativo à Lei 68/99, em seu art.13, estão previstos descontos para os empregadores privados das contribuições previdenciárias e assistenciais relativos a cada trabalhador portador de deficiência nos seguintes moldes: - desconto total, pelo período máximo de oito anos relativo a trabalhador com mais de 79% de deficiência; - desconto de 50% pelo período máximo de cinco anos para trabalhador com redução entre 67% e 79% de deficiência.

Vale salientar, ainda, que o empregador terá reembolso parcial para efetuar as transformações ocorridas em melhorias de condições de trabalho de deficientes que possuam redução da capacidade superior aos 50% ou para a remoção de barreiras arquitetônicas.

Estabelece a Lei francesa nº 75.534/1975, que “*a condição da pessoa portadora de deficiência será reconhecida por uma comissão técnica de orientação e de reabilitação profissional*”.

Já o Código de Trabalho francês de 1973, em seu Art. L. 323-11, dispõe que esta Comissão terá competência para reconhecer a situação de deficiência, orientar a pessoa portadora de deficiência, e assegurar as medidas para reabilitação designando os estabelecimentos específicos para a reeducação.

Alves (1992) leciona que no Direito Americano, a legislação não ressalta quota específica de reserva de empregos ao portador de deficiência, mas há as chamadas Ações Afirmativas que prezam à instrumentalidade do principio da igualdade.

Segundo o mesmo autor, na Argentina, os entes públicos estatais bem como suas empresas devem contratar no mínimo 4% do total de seu pessoal de portadores de deficiência.

Na Argentina, a Lei nº 24.465/95 estabelece, em seu art. 3º, que o empregador poderá contratar especialmente pessoas portadoras de deficiência com duração mínima de seis meses, prorrogáveis por períodos sucessivos de seis meses, com duração máxima de 02 anos.

Em relação aos descontos previdenciários, a Lei anteriormente citada estabelece em seu art. 3º, parágrafo 2º, que *“os empregadores que celebrem o contrato especial citado, serão isentos de 50% das contribuições patronais ao sistema de seguro social”*.

Faz-se mister salientar que a Argentina passa por grandes dificuldades financeiras, que devem repercutir em toda a sua estrutura trabalhista, podendo, desta feita, atingir os direitos dos portadores de deficiência.

Evolução Legislativa

1 - Normas Internacionais

Pastore (2001, p. 34) leciona que:

“As últimas três décadas marcaram um tempo de grandes esforços legislativos com vistas a melhor integrar os portadores de deficiência no mercado de trabalho. Inúmeras leis nacionais e convenções internacionais foram aprovadas com essa finalidade (ONU, 1993; OIT 1997; CORDE, 1997). Isso estimulou os portadores de deficiência a se organizarem melhor e buscar formas variadas de representação para atuar em busca de novos direitos.”

A Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão foi aprovada pela Assembléia Geral da ONU, em 10/12/48, sendo seu maior princípio o de que todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

As posições da ONU e da OIT merecem destaque neste processo, uma vez que nortearam as legislações internas de inúmeros países, no sentido de adotarem um tratamento diferenciado aos deficientes, visando à redução das desigualdades reais.

Partindo deste contexto, surgiram muitas Convenções, Recomendações e Resoluções, aprovadas pela Assembléia Geral da ONU.

A Recomendação nº 99, de 25/06/55, trata da reabilitação profissional das pessoas portadoras de deficiência, abordando princípios e métodos de orientação vocacional e treinamento profissional, meios de aumentar a oportunidade de emprego para os portadores, emprego protegido, e disposições especiais para crianças e jovens portadores de deficiência.

Já a Convenção nº 111 e a Recomendação nº 111, ambas aprovadas em 25/06/58 pela OIT, tratam da discriminação em matéria de emprego e profissão, ressaltando que a distinção, exclusão ou preferência, com base em qualificações exigidas para determinado

emprego, não implicam em discriminação. Definem, ainda, discriminação, fórmulas políticas e sua execução.

A Convenção nº 159 da OIT de 20/06/83, uma das mais importantes para este tema, promulgada pelo Decreto nº 129, de 22/05/91, dispõe sobre a política de readaptação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência. Essa política é baseada no princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores portadores de deficiência e os trabalhadores em geral, não sendo consideradas medidas discriminatórias aquelas especiais positivas que visem a garantir essa igualdade de oportunidades.

Pela Convenção supracitada, os países signatários comprometem-se a desenvolver atividade de integração e de fornecerem instrumentos que viabilizem o exercício das atividades profissionais para as pessoas portadoras de deficiência. O Brasil obriga-se a adotar medidas positivas que visem à superação, por parte dos deficientes, de suas naturais dificuldades.

Em 14/12/90 foi criado o Programa de Ação Mundial para as Pessoas Deficientes e instituída a Década das Pessoas Deficientes pelas Nações Unidas, através da Resolução nº 45, que versava sobre o compromisso mundial no sentido de se construir uma sociedade para todos, e com base na qual a Assembléia Geral solicita ao Secretário Geral uma mudança no foco do Programa das Nações Unidas sobre deficiência, passando da conscientização para a ação, com o propósito de se concluir com êxito uma sociedade para todos por volta do ano de 2010.

São estas as principais normas internacionais, que serviram como base jurídica para o desenvolvimento da legislação nacional, que versa sobre a proteção dos direitos dos portadores de deficiência e a sua inserção no mercado de trabalho.

- Constituição Federal

De acordo com Cintra Neto (*in* Folha de São Paulo, 2000):

“No que tange às garantias constitucionais, o Brasil possui uma aparelhagem legal das mais abrangentes do mundo. Ao estabelecer inúmeros direitos, ela cria, evidentemente, um grande número de obrigações que, se não forem obedecidas, inviabilizam os direitos. Esse é o problema atual. A grande dificuldade é passar das garantias constitucionais para a realidade da prática. O Brasil tem um excesso de leis e falta de certeza jurídica.

A Constituição Federal de 1988 elencou a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho dentre os fundamentos do nosso Estado. Buscou também assegurar ao deficiente físico, condições mínimas de participação ativa na vida da sociedade, criando diretrizes do processo de integração do deficiente ao mercado produtivo do país.”

Artigos que versam sobre o assunto em tese:

Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamento

...

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Art. 3º - Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

...

III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV – promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação;

Os artigos 1º e 3º da Lei Maior têm como propósito o cuidado especial com certos grupos. No caso da proteção aos portadores de deficiência, nada mais é do que uma forma de proteger a cidadania e a dignidade da pessoa humana, eliminando as desigualdades sociais.

Art. 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade nos termos seguintes.

O princípio da igualdade, sem dúvida, é o esteio de todas as garantias e prerrogativas de que goza a pessoa portadora de deficiência, apesar de não se constituir em norma exclusivamente de proteção, mas sim de instituição de princípio democrático, extensível a todos, que coloca o grupo protegido em condição de integração social. E é nessa extensão que se pode sustentar a aplicação de tratamentos desiguais para determinadas pessoas ou situações, sem que isso importe ofensa ao princípio.

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

...

XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Art. 23 – É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

...

II – cuidar da saúde e assistência públicas, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência;

Art. 24 - Compete à União, aos Estados, e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

...

XIV – proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência;

Art. 37 - ...

VIII – a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de admissão;

Tratavam-se de normas programáticas que sem a devida regulamentação, já ocorrida, tendiam a permanecer ineficazes e incapazes de produzir os efeitos esperados. Por isso, eram consideradas normas de eficácia limitada. O art. 37 trata de típica reserva de mercado, já regulamentada em lei infraconstitucional.

Art. 170 - A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

...

VII – redução das desigualdades regionais e sociais;

VIII – busca do pleno emprego.

Este artigo é uma norma programática, que busca abraçar não só os portadores de deficiência, mas todas as minorias existentes no país, que possuam dificuldades em sua integração.

Art. 203 - A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente da contribuição à seguridade social, e tem por objetivos:

...

IV – a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária;

V – a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de promover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei;

São dois os benefícios deste artigo. Primeiro a habilitação, que deve ser ministrada às pessoas portadoras de deficiência, que necessitam de treinamento para ingressar na vida social ou para diminuir sua dificuldade de integração. São exemplos de habilitação as oficinas protegidas do trabalho e o tratamento fisioterápico. O segundo benefício é o que diz respeito ao direito a uma prestação mensal, na base de um salário mínimo, para pessoas portadoras de deficiência que comprovarem não ter condições de manter sua própria subsistência nem ser mantido por seus familiares.

Art. 208 - O dever do Estado com a educação será efetivado com a garantia de:

...

III – atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;

A Constituição procura cuidar da integração do portador de deficiência na vida comunitária quando determina que o ensino especializado seja, preferencialmente, ministrado na rede regular de ensino, combatendo, assim, eventual discriminação.

Art. 215 - O Estado garantirá a todos o pleno exercício dos direitos culturais e acesso às fontes da cultura nacional, e apoiará e incentivará a valorização e a difusão das manifestações culturais.

Art. 227 - ...

Parágrafo 1º - O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança e do adolescente, admitida a participação de entidades não governamentais e obedecendo aos seguintes preceitos:

II – criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos;

O legislador constituinte teve a preocupação clara em determinar o caminho a ser seguido pelo legislador infraconstitucional e pelo administrador ao apontar os objetivos do Estado. Ao tratar do adolescente portador de deficiência, foi esta norma constitucional regulamentada pelo Estatuto da Criança e do Adolescente em seu art. 66, que obriga a sociedade brasileira a prestar atenção para o trabalho destes jovens, afastando-os da marginalidade.

Art. 244 - A lei disporá sobre a adaptação dos logradouros, dos edifícios de uso público e dos veículos de transporte coletivos atualmente existentes a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência, conforme o disposto no art. 227, parágrafo 2º.

A palavra “acesso” não se restringe à entrada em veículo público ou bem público, mas, sim, a sua plena utilização; ou seja, estarão sujeitas a todas as adaptações necessárias às eliminações dos obstáculos.

Trata-se de uma norma de integração que depende da complementação da legislação ordinária, podendo ser objeto de pleito judicial no caso de omissão.

Vale ressaltar que muitos dos direitos definidos na Carta Magna brasileira de 1988 não devem ser tratados como meras promessas; afinal, os programas traçados por esta foram regulamentados já podendo ser defendidos e garantidos pelo Poder Judiciário e o tema passou a ser visto de forma mais aberta pela sociedade.

Legislação Ordinária

Como vimos, a Constituição Federal instituiu leis programáticas; ou seja, programas que necessitam de regulamentação para surtir os efeitos desejados.

Os avanços mais expressivos introduzidos no ordenamento jurídico nacional tiveram início com a Lei nº 7.853 de 24/10/89, que dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social e sobre a criação da CORDE

(Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência). Aborda a tutela jurisdicional de interesses coletivos e difusos dessas pessoas e o trabalho do Ministério Público, e criminaliza a discriminação do portador de deficiência através de punição com reclusão, àquele que obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência, bem como lhe negar, pelo mesmo motivo, emprego ou trabalho (art.8º, III).

O Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei nº 8.069, de 13/07/90, não esqueceu de proteger o adolescente portador de deficiência, ao assegurar o trabalho protegido, e garantir treinamento e colocação no mercado de trabalho a esses jovens, incentivando a criação das oficinas abrigadas.

A Lei nº 8.112, de 11/12/90, dispõe sobre a reserva de mercado nos órgãos públicos para os portadores de deficiência que se inscreverem em concurso público, para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência, reservando em até 20% o total de vagas oferecidas.

Na iniciativa privada, a Lei nº 8.213, de 24/07/91, dispõe sobre a reserva de mercado para os portadores de deficiência habilitados e beneficiários reabilitados, através da proporção de cotas (art.93). Estabelece a contratação de substituto de condição semelhante ao trabalhador reabilitado ou de portador de deficiência habilitado que for dispensado, tratando da verificação da condição de incapacidade e da aposentadoria por invalidez. Prevê também o pagamento de benefícios aos portadores de deficiência e ainda versa sobre a pensão por morte incluindo o portador de deficiência.

Ainda, em 1991, a Lei nº 8.212 instituiu o Plano de Custeio da Previdência Social, criando mecanismos de estímulo às empresas que utilizassem empregados portadores de deficiência física, sensorial ou mental com desvio de padrão médio (art. 22, parágrafo 4º).

O ano de 1993 pode ser considerado de grande importância para os deficientes, uma vez que foi instituída a Política Nacional para a Integração do Portador de Deficiência, através do Decreto nº 914.

Neste mesmo ano, foi sancionada a Lei nº 8.742, que dispõe sobre a organização da assistência social, prevendo o benefício da prestação continuada, no valor de ¼ do salário mínimo mensal, e garantindo-a ao portador de deficiência carente e incapacitado para a vida independente e para o trabalho (art. 20).

A Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, pode ser considerada uma das mais importantes para os portadores de deficiência. Ela proíbe todos os tipos de práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de emprego, proibindo a exigência de quaisquer tipos de exames, perícias, laudos, relativos à esterilização ou estado de gravidez, constituindo em crime tais práticas. Esta lei garante aos empregados que sofram tais atos discriminatórios a sua readmissão ao trabalho ou a percepção em dobro do período de afastamento.

O Decreto nº 3.298/99 é uma das leis mais importantes para a inclusão do deficiente na sociedade, pois regulamenta a Lei nº 7.853/89, tendo por objetivo fixar a Política Nacional para a Integração do Portador de Deficiência no mercado de trabalho,

consolidando normas de proteção e, ainda, definindo a deficiência física, auditiva, visual, mental e múltipla, dando outras providências.

Ao final do ano 2000, foram sancionadas a Lei nº 10.048, que estabelece atendimento prioritário às pessoas portadoras de deficiência física, idosos, gestantes, lactantes, acompanhadas de crianças de colo, e a Lei nº 10.098, que cria normas gerais e critérios básicos para promoção da acessibilidade dos portadores de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Nota-se que grandes conquistas foram alcançadas no decorrer dos anos, pelos portadores de deficiência. A legislação é vasta e atual, principalmente no que diz respeito ao direito ao trabalho. Porém, necessita de uma maciça conscientização da sociedade para sua correta aplicação.

O Direito ao Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência

1 - Direitos do Portador de Deficiência no Âmbito da Administração Direta e Indireta

Está inserido na Constituição Federal de 1988 o art. 37, inciso VIII, que cuida da reserva de parte das vagas existentes em cargos e serviços públicos para as pessoas portadoras de deficiência, e menciona o seguinte: *“a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”*.

Nota-se tratar de uma regra programática que foi instrumentalizada no âmbito Federal pela Lei nº 8.112/90, que dispõe sobre o Regime Jurídico Único dos Servidores Cíveis da União, em seu art. 5º, parágrafo 2º, onde cita a obrigatoriedade de reserva de até 20% das vagas abertas nos concursos públicos para preenchimento por portadores de deficiência. Esta lei é uma medida útil nesta fase inicial de mudança das atitudes em relação ao direito ao trabalho, já que em todo o Brasil, muito poucos portadores de deficiência estão realmente trabalhando no serviço público.

Segundo Lorentz, (2001, p.523) *“cabe a crítica de que um dos poucos percentuais de lei que não é fixo é justamente o supracitado, o que dá margem para que a quota varie desde 1% das vagas, até 20%. De toda forma, para melhor aplicação de tal artigo, deve ser usado o princípio da razoabilidade”*.

Sem diminuir a relevância da norma em questão, critica-se a fixação de até 20% da reserva de vagas, pelo fato de se tornar impossível seu cumprimento, em certas circunstâncias, como no caso de concursos públicos para preenchimentos de vagas inferiores a cinco, pois a reserva excederia o limite máximo estabelecido pela lei.

Vale salientar que devem ser asseguradas todas as condições para a realização de prova, incluindo as facilidades necessárias ao grau e tipo de deficiência, pois não havendo essas medidas por parte do administrador encarregado pelo concurso, pode-se pleitear a anulação do mesmo, sem prejuízo de restituição dos cofres públicos, segundo o art. 37, parágrafo 6º da CF.

Em relação à habilitação, o candidato deficiente deverá estar habilitado para exercer o cargo que seja compatível com a sua deficiência, sendo que esta deverá ser verificada no momento da inscrição. Após a aprovação no concurso não poderá ser negada a posse ao portador de deficiência, mesmo que para isso sejam necessárias adaptações no ambiente de trabalho. Caso isto ocorra, o remédio jurídico é o mandado de segurança.

É importante complementar que de nada vale toda esta explanação, se a norma constitucional e a lei ordinária que a regulamenta não forem aplicadas de forma correta; ou seja, entende-se que a sua aplicação é imperativamente obrigatória e deve ser respeitada pelo administrador encarregado do concurso público, não podendo este por omissão ou incompetência, não prever nos editais estas reservas de mercado. Caso isto ocorra, entende-se que a quota está implicitamente prevista.

Na possibilidade de não haver a aprovação no concurso público de nenhum portador de deficiência, a reserva de quotas de vagas da lei deverá ser desconsiderada. Porém, de forma contrária, caso ocorra a aprovação do deficiente dentro da quota, independente da sua classificação, ele terá precedência sobre os não deficientes, mesmo que estes possuam uma melhor classificação na convocação para posse do cargo.

A extensão jurídica desta Lei vai muito além da sua interpretação literal, pois a mesma postula que as desigualdades decorram exclusivamente da diferença das aptidões pessoais e não de outros critérios individuais personalíssimos, tais como: sexo, raça, credo religioso. É neste sentido e tão somente nele, que se sustenta o que a citada Lei impõe, ou seja, a aplicação de tratamentos desiguais para determinadas pessoas sem que isso importe em ofensa ao princípio da isonomia. Trata-se de uma discriminação positiva para tentar se obter uma igualdade de oportunidades.

Sendo assim, nas relações laborais o portador de deficiência tem que estar habilitado e capacitado para preencher o cargo pretendido, corroborando a incidência da regra isonômica. Deste modo, atingida a compatibilidade entre cargo, capacidade e deficiência, visa a Lei, apenas, a assegurar igualdade de condições através de normas compensatórias, entre as pessoas portadoras de deficiência e os demais indivíduos.

Enfim, as regras que regem a forma como devem ser conduzidos os concursos públicos, em relação à participação das pessoas portadoras de deficiência, não são inconstitucionais, visto que não ferem o princípio da igualdade, bem como não são discriminatórias, pois não buscam adaptar as minorias às majorias, mas sim, organizar estas relações.

2 - Direitos do Portador de Deficiência no Âmbito do Emprego

A Carta Magna de 1988 estabeleceu em seu art. 7º, inciso XXXI, a proibição de qualquer ato discriminatório no tocante a salário, ou critério de admissão do empregado em virtude de portar deficiência. O objetivo é inibir a discriminação e possibilitar o acesso ao mercado de trabalho para a pessoa portadora de deficiência. Vale a crítica de que, diante da subjetividade da lei na contratação de empregados, torna-se difícil comprovar a discriminação, e simplesmente a proibição de procedimento discriminatório na admissão do portador de deficiência não é suficiente para evitá-la.

A Legislação Ordinária nº 8.213/91, que regula benefícios previdenciários, em seu art. 93 trouxe então forma hábil para combater a discriminação, introduzindo o sistema de quotas no preenchimento de cargos na iniciativa privada, *in verbis*:

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, na seguinte proporção:

I – até 200 empregados: 2%;

II – de 201 a 500: 3%;

III – de 501 a 1000: 4%;

IV – de 1001 em diante: 5% .

O valor principal deste dispositivo legal é o incentivo ao portador de deficiência no sentido de reintroduzi-lo na sociedade, de fazer com que ele queira aprimorar suas aptidões, melhorar seu potencial, superar as barreiras impostas, de forma que se tornem pessoas habilitadas a preencher os novos postos de trabalho surgidos com o advento da lei.

Percebe-se que para o preenchimento desses cargos são necessárias pessoas reabilitadas, ou portadores de deficiência habilitados. A qualificação é condição *sine qua non* para a obtenção do emprego.

Para melhor entendimento, deve-se diferenciar reabilitação de habilitação, recorrendo-se ao Decreto nº 3.298/99, art.33, para tal conceituação: “Entende-se por habilitação e reabilitação profissionais o processo orientado a possibilitar que a pessoa portadora de deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participe da vida comunitária”.

A habilitação para os portadores de deficiência e a reabilitação para os trabalhadores acidentados é o fator mais importante para que possam retornar ao mercado de trabalho. Entretanto, 90% das cidades brasileiras não possuem centros de reabilitação, não há um serviço eficaz de reabilitação baseado na comunidade e ainda é vista erroneamente como assistencialismo e não como um direito de cidadania.

Reza o art. 32 do Decreto nº 3.298/99, que os serviços de habilitação e reabilitação profissional deverão ser dotados de recursos necessários para atender toda pessoa portadora de deficiência. Porém, não é isso que ocorre, visto que o Estado, que deveria manter os centros de reabilitação e habilitação para atendimento a toda população necessitada não assume este papel. Atualmente a única forma de prevenção às deficiências feitas com rigor pelo Estado são as campanhas de vacinação. Não existe um programa de saúde integrado que procure prevenir a deficiência através da melhoria das condições de vida, de trabalho (evitando acidentes) e de saúde da população brasileira.

Um dos maiores problemas sociais de hoje, a carência de emprego adequado e justamente remunerado, é um desafio ainda maior para uma pessoa portadora de deficiência. Por isso, a Lei nº 8.213/91 traz uma política de trabalho e emprego com medidas que visam a alcançar as necessidades especiais dos portadores e contemplar a capacitação profissional.

Assim sendo, a reserva de cotas, apesar de ser criticada pelos empresários, é extremamente relevante, já que a própria base do Direito do Trabalho é a busca do equilíbrio entre os pólos, na relação entre capital e trabalho.

A Lei Brasileira estabelece cotas progressivas, variando de acordo com o número de empregados que a empresa tiver, e no caso de dispensa do empregado portador de deficiência, esta vaga deverá ser preenchida por outro trabalhador também deficiente. Foi a forma encontrada pelo legislador para evitar a possível fraude à Lei.

Há uma polêmica em torno desta lei referente a sua constitucionalidade, por prever reserva de quotas aos portadores de deficiência. Há quem sustente que está sendo ferido o princípio da igualdade, que, como tal, seria superior aos dispositivos isolados.

Entretanto, exatamente baseado no princípio da isonomia, é que a lei reserva mercado através de quotas para as pessoas portadoras de deficiência, uma vez que visam a compensar juridicamente uma desigualdade fática ou real.

O princípio da igualdade é o esteio de todas as garantias e prerrogativas de que goza o portador de deficiência, mesmo porque a Declaração Universal dos Direitos do Homem o estabelece como pilar das sociedades modernas.

Destarte, é absolutamente constitucional a lei estabelecer um tratamento diferenciado para este grupo de pessoas diferentes e também estabelecer quotas legais, com a finalidade de que tenham acesso ao trabalho e, por consequência, a uma vida digna como qualquer cidadão.

Valeria a pena algumas modificações no sentido de premiar as empresas que cumprem o que está disposto na lei, através de bônus, premiações, entre outros, com a finalidade de incentivar cada vez mais a utilização da mão-de-obra do portador de deficiência.

A imposição da obrigatoriedade imposta pela lei, não garante o seu cumprimento e muito menos que os empresários venham oferecer as condições dignas e necessárias para que os portadores de deficiência possam exercer os seus trabalhos, mesmo porque estes esquemas muito rígidos tendem a estigmatizar o portador de deficiência.

É bem verdade que os direitos só são respeitados e as obrigações só são cumpridas na grande maioria das empresas por força de lei, mas, neste caso, deve-se levar em conta o objetivo do dispositivo legal, que é a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho, valendo a pena a flexibilidade na negociação com os empregadores.

3 - Pontos Relevantes do Decreto nº 3.298/99

O art. 1º do Decreto nº 3.298/99, cria a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, sendo esta o conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais dessas pessoas.

O princípio basilar que rege esta lei é o de assegurar a plena integração da pessoa portadora de deficiência no contexto socioeconômico e cultural, posto que devem receber igualdade de oportunidades na sociedade.

Nas Diretrizes da Política Nacional encontra-se a inclusão social, que busca criar oportunidades de inserção e de inclusão, proporcionando à pessoa portadora de deficiência qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho, além de outros direitos assegurados constitucionalmente.

Mister se faz diferenciar inserção de inclusão. Na primeira, o trabalhador pode estar empregado, mas não ter necessariamente os seus direitos sociais garantidos, como, por exemplo, a carteira de trabalho assinada. Já a “inclusão” tem o sentido mais amplo: além de estar empregado, pressupõe que estão sendo respeitados os direitos sociais e especialmente os direitos trabalhistas do indivíduo, que, desta forma, tem a sua condição de cidadão respeitada de forma integral.

A lei almeja integrar o portador de deficiência na sociedade através de alternativas, como o desenvolvimento de programas de prevenção, que atendam suas necessidades especiais por um atendimento especializado, bem como a integração das ações dos órgãos e das entidades públicas e privadas nas áreas de saúde, educação, trabalho, transporte, assistência social, edificação pública, previdência social, cultura, habitação, desporto e lazer, com o fim de prevenir as deficiências e eliminar as suas múltiplas causas.

Entretanto, para que isto seja concretizado, torna-se necessário a efetiva aplicação da legislação específica que trata da reserva de mercado de trabalho, como também a fiscalização do seu cumprimento. O Decreto em estudo regulamenta a Lei nº 7.853/89, que disciplina a reserva de mercado de trabalho em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da administração pública e do setor privado.

Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal deverão promover ações para que ocorra a equiparação de oportunidades aos portadores de deficiência, através da formação profissional e qualificação para o trabalho.

A qualificação profissional se dará primeiramente respeitando-se o acesso à educação. Leciona o Decreto em seu art. 8º, parágrafos 1º e 2º, que a educação profissional será oferecida em todos os níveis, e que as instituições públicas e privadas deverão oferecer cursos profissionalizantes a essas pessoas, garantindo inclusive diplomas e certificados dos cursos.

Em relação ao acesso ao trabalho, são três as modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência.

Na forma competitiva: o contrato de trabalho é regulado pelas normas trabalhistas e previdenciárias, concorrendo o portador de deficiência em condições de igualdade com os demais trabalhadores, inclusive quanto à eficiência exigida para a prestação do serviço.

Na colocação seletiva: a contratação de portadores de deficiência dependerá, para se viabilizar, da utilização de procedimentos e apoios especiais, não obstante também devam ser observadas as exigências da legislação trabalhista e previdenciária.

Por fim, a pessoa portadora de deficiência poderá integrar-se ao mercado de trabalho, ainda, através da “promoção de trabalho por conta própria”, a qual poderá ser desenvolvida por uma ou mais pessoas, sob as formas de trabalho autônomo,

cooperativado ou em regime de economia familiar, sempre visando a atingir a independência econômica e pessoal.

As entidades beneficentes de assistência social poderão intermediar a inserção laboral dos portadores de deficiência, realizando-a sob as formas de colocação seletiva e promoção de trabalho por conta própria. Esta intermediação poderá ocorrer através da contratação dos serviços dos portadores de deficiência por entidades públicas e privadas ou na comercialização de bens e serviços decorrentes do programa de habilitação profissional de adolescente e adulto portador de deficiência, em oficina protegida de produção ou terapêutica.

O art. 36 do Decreto efetiva o já disposto na Lei nº 8.213/91, que trata da reserva de mercado no setor privado através de quotas e estabelece que em caso de dispensa do empregado a vaga seja ocupada por substituto em condições semelhantes, a fim de proteger o mercado de trabalho do portador.

Ainda em relação à reserva de mercado, assegura ao portador de deficiência o direito de concorrer a cargo através de concurso público, exigindo igualdade de condições para que possa realizar as provas (art. 37), dispositivo que já existia na Lei nº 8.112/90.

Como se vê, o Decreto 3.298/99 veio consolidar as normas de proteção e de integração do portador de deficiência na sociedade, regulamentando após 10 anos a Lei nº 7.853/89. Esta proteção e integração possuem uma dimensão bem maior do que a simples inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho, uma vez que valoriza o direito à cidadania que qualquer pessoa tem, direito este que não pertence somente aos deficientes, mas a toda sociedade.

Discriminação na Relação Empregatícia

1 - O Papel do Ministério Público do Trabalho na Efetivação da Proteção da Lei

A discriminação na relação de trabalho pode ser direta, pela adoção de disposições gerais que estabelecem distinções baseadas em critérios proibidos; e indireta, relacionada com situações, regulamentações ou práticas aparentemente neutras, mas que, na realidade, criam desigualdades. Para estas questões, o Ministério Público do Trabalho, observada na Constituição Federal a Lei nº 7.853/89 e a Lei nº 9.029/95, tem se esforçado para coibir qualquer forma discriminatória praticada contra o empregado, em vista de seu sexo, origem, idade, cor, raça, estado civil, crença religiosa ou convicção filosófica ou política, situação familiar, condição e saúde física e mental e orientação sexual.

Prima facie, é preciso que se entenda a definição dos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos. Na conceituação da doutrina, os interesses difusos, são aqueles caracterizados pela impossibilidade de determinação de coletividade atingida pelo ato ou procedimento lesivo ao ordenamento jurídico. Os interesses coletivos são caracterizados pela existência de vínculo jurídico entre os membros da coletividade afetada pela lesão e a

parte contrária, que afeta potencialmente todos os membros dessa coletividade passíveis de determinação. Já os interesses individuais e homogêneos, decorrem de uma origem comum, fixa no tempo, correspondente a ato concreto lesivo ao ordenamento jurídico, que permite a determinação imediata de quais membros da coletividade sofreram a agressão.

Tendo em vista tais nuances, para a defesa dos direitos individuais, coletivos e difusos há uma série de garantias constitucionais, a que os cidadãos têm acesso, através do Poder Judiciário.

Essas garantias são defendidas através de instrumentos ou remédios constitucionais. No caso das garantias dos direitos individuais, dentre os vários instrumentos utilizados, os mais comuns são: o direito de petição, o *habeas corpus*, o mandado de segurança individual, o mandado de injunção, e o *habeas data*.

Os direitos coletivos e difusos também possuem instrumentos próprios para suas garantias, por não poderem ser individualizados; são eles: o mandado de segurança coletivo, o mandado de injunção coletivo, a ação popular, o inquérito civil público e a ação civil pública.

A Carta Magna deferiu ao Ministério Público a representação dos interesses coletivos e difusos, através do art. 129, III.

Em relação aos portadores de deficiência foi sancionada a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre o apoio a essas pessoas, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos das mesmas, disciplinando a atuação do Ministério Público, definindo crimes e dando outras providências.

Ao trabalhar, o Ministério Público do Trabalho - MPT procura, no caso específico do portador de deficiência, fazer cumprir a Convenção Internacional da OIT nº 159/83, que versa sobre a adaptação de ocupações e o emprego do portador de deficiência.

O MPT funciona como um órgão fiscalizador do cumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/91 e do Decreto nº 3.298/99, que dispõem sobre a reserva de mercado, através das quotas no percentual mínimo de 2 a 5% de trabalhadores portadores de deficiência e ainda beneficiários reabilitados, em empresas com 100 ou mais empregados. Para isso, trabalha com a ajuda do Ministério do Trabalho e com o Instituto Nacional de Seguro Social - INSS.

Toda esta legislação citada de forma genérica é hipoteticamente garantidora da não discriminação do portador de deficiência, no âmbito das relações privadas e públicas de trabalho, mas sabe-se que a sua garantia na prática se instrumentaliza, muitas vezes, através da denúncia ao MPT.

A Lei Orgânica do Ministério Público da União em seu art. 83 elenca as atribuições do Ministério Público do Trabalho, destacando-se o inciso III: "*promover a ação civil pública no âmbito da justiça do trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos*".

A Lei nº 7.853/89, em seu art. 2º, deixa claro que cabe ao Ministério Público do Trabalho a defesa não só dos direitos coletivos e difusos dos portadores de deficiência,

mas também dos individuais que impliquem sua colocação seletiva no mercado de trabalho.

Ainda referente a esta Lei, o seu art. 3º dispõe que:

“As ações civis públicas destinadas à proteção de interesses coletivos ou difusos das pessoas portadoras de deficiência poderão ser propostas pelo Ministério Público, pela União, Estados, Municípios e Distrito Federal; por associação constituída a mais de um ano, nos termos da lei civil, autarquia, empresa pública, fundação ou sociedade de economia mista que inclua entre suas finalidades institucionais a proteção de pessoas portadoras de deficiência.

A ação civil pública regulamentada pela Lei nº 7.347/85, é o meio judicial que o MP aciona para promover a garantia dos direitos dos portadores de deficiência. Geralmente, antes de usar esta função institucional, o Ministério Público procura solucionar a situação de desrespeito ou de omissão aos direitos, através do inquérito civil público. Este visa a levantar informações a respeito da insatisfação de um direito coletivo, analisar, e promover o enquadramento jurídico da situação existente.

Pode ainda o MP firmar Termo de Ajustamento de Conduta como prevê a Lei supracitada em seu art. 5º, parágrafo 6º, com a finalidade de preencher determinado número de vagas em cumprimento à determinação legal, e ainda promover a colocação de portadores de deficiência e de beneficiários reabilitados de forma eficiente e duradoura dentro da empresa. Vale salientar que, nos Termos de Compromisso, devem ser dadas oportunidades às empresas de apresentarem cronogramas de implantação dessas reservas, concedendo-lhes prazos que elas possam honrar, dentro de suas capacidades.

A Lei nº 7.853/89 instituiu a reestruturação da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE, definindo, como uma de suas atribuições em seu art. 12, VI:

Provocar a iniciativa do Ministério Público, ministrando-lhe informações sobre fatos que constituam objetos da ação civil de que trata esta Lei, e indicando-lhe os elementos de convicção.

Tal atribuição deve caber também aos órgãos municipais, encarregados da política local voltada para a inclusão do portador de deficiência.

Em relação à Lei supracitada, esta também abraçou a questão da criminalização do preconceito, atribuindo importante papel ao Ministério Público, quando prevê, em seu art. 8º, dois tipos penais *in verbis*:

“II – Obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de deficiência;

III – Negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho;”

Nota-se a importância do trabalho do Ministério Público em seu papel essencial para apoiar a aplicação da lei, garantindo desde a política pública à reserva de mercado de trabalho.

Destarte o atual Estado Democrático de Direito, disposto na Constituição Federal, a garantia da lei só se transformará em real estado de igualdade e dignidade da pessoa humana, se for instrumentalizada na prática. Esta, sem sombra de dúvidas, será sempre protegida pelo Ministério Público.

2 - Outras Formas de Reparação da Prática Discriminatória na Relação Empregatícia sem a Atuação do Ministério Público

Como foi amplamente visto, as proteções antidiscriminatórias se fortaleceram com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que traz em seu bojo inúmeros artigos que visam a proteger a relação de emprego contra qualquer tipo de práticas discriminatórias, a exemplo, das normas dos artigos 5º e 7º.

A Carta Magna teve o condão de aprofundar e abraçar medidas já aventadas e ainda criar outras medidas pioneiras neste sentido. Com Ela, surgiu um consistente sistema de proteção jurídico contra práticas discriminatórias, que protege a relação empregatícia e autoriza a reparação do dano causado e, em alguns casos, tipifica como crime alguns atos de discriminação.

Essas práticas podem ocorrer antes ou durante a relação de emprego, ou, ainda, serem o real motivo de uma despedida. As normas que coíbem essas discriminações são legislações que regulamentam grande parte das regras isonômicas que a Carta Magna possui.

Quando a discriminação se dá antes de concretizado o vínculo empregatício, a vítima poderá ajuizar ação indenizatória de reparação de danos morais e/ou materiais, por força do artigo 159 do Código Civil, na Justiça Comum, podendo, ainda, prestar queixa-crime no âmbito penal, observando o inciso III, art. 8º, da Lei nº 7.853/89. Vale ressaltar que alguns juristas entendem ser de competência da Justiça do Trabalho julgar tal ação, por compreenderem ser o contrato de trabalho o agente causador do ato discriminatório.

Nos casos de discriminação ocorridos durante a relação de emprego, também pode o empregado recorrer à justiça, desta feita, a Justiça do Trabalho e exigir a reparação de danos, quer sejam morais ou materiais.

A Lei nº 9.029/95 é um exemplo de norma que visa a coibir tais discriminações, quando a proíbe para efeito de acesso à relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, e autoriza outras formas de reparação dos atos discriminatórios sem a atuação do Ministério Público. A mesma não regula só aquilo que nela foi expresso, mas também o que está implícito, sendo importante ressaltar que, onde a lei é omissa, a Constituição deverá ser aplicada diretamente.

Desta forma, apesar de não trazer expressamente em seus artigos as palavras “portador de deficiência”, deve-se aplicar de maneira direta o inciso XXXI, art. 7º, da Constituição Federal, onde a Lei Ordinária não dispõe a respeito.

Caso o empregado seja dispensado por ato discriminatório e tenha seu vínculo empregatício desfeito por ato do empregador, poderá ele se valer da Lei nº 9.029/95.

Dispõe a referida lei, em seu art. 4º, que poderá o empregado optar entre a readmissão com ressarcimento integral, caso em que o termo correto seria “reintegração ao emprego”; ou a percepção em dobro, caso não retorne ao trabalho. Vale salientar que não importa em que momento ocorra a prática discriminatória: se na contratação, se durante o cumprimento do contrato de trabalho ou na dispensa do trabalhador. Importante é saber que este ato pode ensejar o pagamento de indenização por dano moral, independente de qualquer verba trabalhista devida e sem detrimento da ação criminal.

Essas formas de reparação valem genericamente para qualquer caso que ferir o princípio da isonomia dentro da relação empregatícia, e não necessitam da intervenção do Ministério Público do Trabalho para serem colocadas em prática.

Conclusão

1 – Torna-se necessária uma mudança de postura da sociedade em relação à maneira de tratar os portadores de deficiência. Os cidadãos devem participar de modo efetivo das Políticas Públicas estabelecidas pelo Estado, para que seja garantida a igualdade de oportunidades para todos.

2 – A nomenclatura correta que deve ser utilizada é “pessoa portadora de deficiência”, evitando-se a utilização errônea de termos genéricos que corroborem o preconceito. O conceito de deficiência não deve residir na falta de qualquer capacidade física ou mental, mas, isto sim, na incapacidade da pessoa para executar certas tarefas, de forma que a análise pura e simples da deficiência não deve ser levada em conta. A deficiência deve ser relacionada à atividade a ser praticada.

3 – Com o objetivo maior de incluir o portador de deficiência não só no mercado de trabalho, mas em todas as condições construídas pela sociedade, foram aprovadas pela ONU e OIT, inúmeras normas internacionais, que influenciaram Constituições e legislações de vários países a buscarem formas variadas que efetivassem os direitos sociais dessas pessoas. A atual Constituição Federal elenca muitas normas de proteção às pessoas portadoras de deficiência, bem como garante a defesa dos direitos dessas pessoas por via individual, difusa ou coletiva. Porém, várias dessas normas necessitam de legislação ordinária para sua integração.

4 – A discriminação se dá de inúmeras maneiras na sociedade, principalmente nas relações de trabalho. Para estas questões, busca-se o efetivo cumprimento da Lei nº 8.213/91 e do Decreto nº 3.298/99, que impõem a reserva legal de vagas, de maneira a inserir o trabalhador deficiente no mercado de trabalho.

5 – Uma das maneiras de instrumentalizar os preceitos legais supracitados, é denunciar as práticas de discriminação e preconceito ao Ministério Público do Trabalho, que poderá firmar termo de ajustamento de conduta, promover inquérito civil e ação civil pública.

6 – O portador de deficiência poderá, defendendo direitos individuais, ajuizar ação indenizatória de reparação de danos morais e/ou materiais como prevê o art. 159 do Código Civil, bem como se valer da Lei nº 9.029/95, onde o empregado, vítima de

discriminação, poderá optar entre a reintegração ao trabalho com o ressarcimento integral ou a percepção em dobro, se preferir não retornar ao emprego.

Referências bibliográficas:

ALVES, Rubens Valteciades. **Deficiente físico – Novas dimensões de proteção ao trabalho**. 1. ed. São Paulo: Editora LTR, 1992.

ANDRADE, Denise Lapolla de Paula Aguiar. Portadores de deficiência – sujeitos de direitos. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, São Paulo, ano X, nº 19, p. 55-62, mar. 2000.

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. 2. ed. Brasília-DF: Secretaria Nacional dos Direitos Humanos/CORDE, 1997.

AURÉLIO, Buarque de Holanda. **Mini Dicionário Aurélio**. 4. ed. São Paulo: Editora Século XXI, 2001.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília-DF: Senado, 1988.

BRASÍLIA (Distrito Federal). Procuradoria Geral do Trabalho. Manual de procedimentos visando a inserção da pessoa portadora de deficiência e do beneficiário reabilitado no trabalho. Brasília-DF, 2001.

CINTRA NETO, Manuel F. Excesso de leis e falta de certezas jurídicas. **Folha de S. Paulo**, 10 set. 2000.

DECRETO nº 914, de 6 de setembro de 1993. (Institui a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência, e dá outras providências).

DECRETO nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. (Regulamenta a Lei n. 7.853/89, que dispõe sobre a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências).

DIAS, Luiz Cláudio Portinho. Panorama atual da pessoa portadora de deficiência física no mercado de trabalho. Disponível em: <http://www.ambito.juridico.com.br>. Acesso em: 24 out. 2001.

FERREIRA FILHO, Manuel Gonçalves. **Comentários à Constituição Brasileira**. Emenda nº 01, de 1969, atualizada até a Emenda Constitucional nº 22, de 1982. Revista e atualizada. 3. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 1983.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O trabalho protegido do portador de deficiência. **Cadernos Pestalozzi**, Niterói-RJ, ano I, nº 2, jul. 1999.

GONÇALVES, Nair Lemos. Enciclopédia Saraiva de Direito. In: **Verbete Excepcional**. São Paulo: Editora Saraiva, vol. 34.

IANTAS, Jaime José Bilek. O Ministério Público do Trabalho e a proteção de interesses do trabalhador portador de deficiência. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, São Paulo, ano IX, nº 17, p. 68-72, mar.1999.

LEI nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. (Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências).

LEI nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. (Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais).

LEI nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Lei de Benefícios da Previdência Social).

LORENTZ, Lutiana Nagur. A proteção da lei aos portadores de deficiência no mercado de trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, São Paulo, ano IX, nº 17, p. 56-67, mar.1999.

_____. A luta do direito contra a discriminação no trabalho. **Revista LTR**, São Paulo, vol. 65, nº 5, maio, 2001.

MAIOR, Isabel Loureiro. “Políticas sociais para as pessoas portadoras de deficiência no Brasil”. **Revista Ação pela Cidadania**, São Paulo, nº 1, maio, 1998.

MEDEIROS, Adriane de Araújo. Direito da pessoa portadora de deficiência ao trabalho e o papel do Ministério Público do Trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, São Paulo, ano VIII, nº 15, p. 45-52, mar.1998.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, Secretaria Nacional Dos Direitos Humanos, Coordenadoria Nacional Para A Integração Da Pessoa Portadora De Deficiência. Série: **Política Municipal para a Pessoa Portadora de Deficiência**. Vols. 1, 2, 3, 4 e 5.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Adaptação de ocupações e o emprego do portador de deficiência**. Traduzido por Edílson Alkmin da Cunha. Brasília-DF: Gráfica Valci Editora Ltda, 1997.

PASTORE, José. Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência. 1. ed. São Paulo: Editora LTR, 2001.

PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO/Ministério Público do Trabalho. Atividades do Ministério Público do Trabalho para a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. Brasília-DF, 2000.

RIBAS, João Baptista Cintra. **As pessoas portadoras de deficiência na sociedade brasileira**. Brasília-DF: Secretaria dos Direitos Humanos/CORDE, 1997.

VILLATORE, Marco Antônio César. O decreto n. 3298, de 20/12/99. A pessoa portadora de deficiência no direito do trabalho e o tema no direito do trabalho comparado. **Revista LTR**, São Paulo, vol. 64, nº 5, maio, 2000.